Los principios y fundamentos de la negociación colectiva en el sector público[1]

José María Pacori Cari

Catedrático de Derecho de Trabajo en la Universidad José Carlos Mariátegui-Sede Arequipa. Contacto: corporacionhiramservicioslegales@hotmail.com

SUMARIO

1 El presente artículo se sustenta en la experiencia jurídica normativa de otros países conforme a las normas de la referencia que se indican al final, se han adecuado las mismas a la realidad nacional, no hemos hecho referencia a la regulación de la negociación contenida actualmente en la Ley 30057 (y lo indicado por el Tribunal Constitucional), por considerar que debemos de establecer los principios y fundamentos que ayuden a definir la futura Ley de Negociaciones Colectivas del Sector Público, nuestra intención con este trabajo es colaborar en la discusión de la futura normativa que debe de regular nuestro ordenamiento jurídico peruano.

En su desarrollo y funcionamiento, las organizaciones sindicales de Trabajadores del Estado (en adelante TE), de buena fe, han funcionado de manera disímil, en ocasiones y en casos determinados negocian "de facto", suscriben pactos y convenios colectivos, efectúan actividades concertadas y asumen un perfil de defensa de los derechos de sus afiliados, aun cuando carecen de la autorización legal necesaria para ello en cuanto a los incrementos remunerativos. Al señalar esta realidad, no intentamos desmerecer la función de estas organizaciones sindicales, consideramos, más bien, destacar la urgencia de proveer una base legal adecuada al ejercicio de unos derechos laborales que al presente se ejercen en precario en las entidades públicas. Es propósito estatal conferirles a los TE en las entidades públicas el derecho a organizarse para negociar sus condiciones de trabajo dentro de los parámetros que establezca un ordenamiento legal reforzado, ágil, eficiente y eficaz. Esto implica contar con criterios esenciales como son: acomodar, dentro de las realidades fiscales en que se desenvuelve el Gobierno, el costo correspondiente al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los TE; evitar interrupciones en los servicios que prestan las entidades públicas; y, promover la productividad en el servicio público.[2]

Los TE tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo[3]. La negociación colectiva es el derecho a negociar la determinación de las condiciones de trabajo de los TE, la representación es la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus trabajadores, y la participación institucional es el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades públicas[4]. De esta manera, el Estado promueve y garantiza el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles, adoptando las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre las Administraciones Públicas y las organizaciones representativas de trabajadores del Estado.

---

2 "Hay, aparte de las relaciones individuales entre patronos y obreros, otras colectivas, que afectan a la consideración total del capital y del trabajo. Tanto unas como otros tienen un aspecto social y un aspecto jurídico. En etapas pasadas el problema se circunscribía al simple reconocimiento de aquellas relaciones aisladas, singulares; en el presente se conciben estas relaciones en un aspecto colectivo. Y mientras que el problema derivado de esas relaciones carecía de interés en el examen individual, éste se presenta, se define, cobra realidad y forma, cuando su examen se hace en ese aspecto colectivo que muestran las palabras totalizadoras de capital y de trabajo." (CABANELLAS, Guillermo, 1945, p. 283.)

3 Las condiciones de trabajo son los aspectos propios de la relación laboral de los TE, incluye el incremento de remuneraciones, horario de trabajo, turnos rotativos, medidas de seguridad, entre otros.

4 Cfr. Art. 32 Real Decreto Legislativo 5/2015 (España) "La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación."

I. PRINCIPIOS

En el Sector Público la negociación colectiva debe de observar los principios generales aplicables a las Administraciones Públicas. Adicionalmente, la negociación colectiva de condiciones de trabajo de los TE estará sujeta a los siguientes principios:

I.1. Combinación de normas

La aplicación de la normatividad sobre negociación colectiva en el sector público, se realizará combinando las normas del derecho administrativo y laboral en cuanto fuesen aplicables.

I.2. Legalidad presupuestal

Es entendido que, cuando se trate de erogaciones que afecten el Presupuesto Nacional o el de una institución o empresa en particular, toda convención colectiva queda sujeta no solo a las restricciones que establece la ley sino también al acatamiento de las normas constitucionales en materia de aprobación de presupuestos públicos, las que en caso de haber sido irrespetadas implicarán la nulidad absoluta de lo negociado. Las tratativas salariales o económicas deberán sujetarse a la Ley de Presupuesto.

I.3. Cobertura presupuestaria

Las tratativas remunerativas o aquéllas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral, deberán sujetarse a lo normado por la ley de presupuesto y a las pautas que determinaron su confección. Existe la prohibición de negociar cláusulas que representen compromisos económicos más allá de los recursos disponibles. Ningún convenio colectivo podrá elevar, en ninguno de los años de su vigencia, la proporción del presupuesto funcional que una entidad ha destinado, en promedio, para remuneraciones y beneficios de los empleados cubiertos por la negociación. Se debe de respetar el presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta la sostenibilidad y estabilidad fiscal.

I.4. No discriminación

El contenido de un Convenio Colectivo beneficia igualmente a los TE de la institución afectada no asociados al sindicato negociador. El convenio colectivo de trabajo se aplica a los TE que participan en la asociación otorgante o los miembros de los sindicatos afiliados en el sindicato. El convenio colectivo de trabajo también se aplica al resto de los trabajadores integrados en la carrera o funciones en la entidad pública.

I.5. Garantía de Derecho

Con el objeto de lograr equilibrio entre las normas y principios constitucionales que rigen la materia, es necesario establecer reglas especiales de negociación de convenciones colectivas en el sector público, que garanticen por una parte los derechos de los servidores públicos y por la otra, las potestades públicas, la eficiencia y la continuidad de los servicios públicos y el bloque de legalidad que prima en el actuar de la Administración Pública.

I.6- Obligatoriedad

Las normas de una convención colectiva serán de acatamiento obligatorio para las partes que la suscriban, pudiendo exigirse su cumplimiento; o, en su caso, el pago de las indemnizaciones de daños y perjuicios por su incumplimiento, tanto a favor de los trabajadores afectados como de las organizaciones sindicales perjudicadas, según se trate.

I.7. Buena fe negocial

Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. La negociación de buena fe es la actitud que observan las partes en el proceso de negociación de un convenio que les permite hacer esfuerzos razonables para llegar a acuerdos sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo. Este principio comporta para las partes los siguientes derechos y obligaciones: a) la concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma; b) la realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas; c) la designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata; d) el intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate; y e) la realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

I.8. Publicidad

Los acuerdos laborales formalmente rigen a partir del día siguiente de su publicación (salvo disposición convencional en contrario), y se aplicará a todos los TE y entidades públicas comprendidos. La entidad pública debe colocar en el órgano o servicio, en local apropiado, las indicaciones de los convenios colectivos aplicables a los TE.

I.9. Mérito

Compromiso de gestión pública que asegura transacciones de personal donde todos los empleados de carrera deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos y retenidos en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discri-

minación por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, incapacidad física, incapacidad mental, condición de veterano, ni por sus ideas o afiliación política o religiosa. La antigüedad será un factor en casos de igual capacidad e idoneidad.

I.10. Paridad de representación en la negociación

En el proceso de negociación colectiva, los representantes de los sindicatos de los TE y representantes de la respectiva entidad estatal participan en forma paritaria. Los representantes de los TE y las entidades públicas que participan en la negociación deben tener los conocimientos necesarios sobre las materias objeto de negociación y autonomía para negociar. Ambos representantes preparan un cronograma de trabajo y también pueden establecer reglamentos que establecen los procedimientos de negociación y que detallen sus responsabilidades. La participación en el proceso de negociación no es remunerada. Los actos omisivos o comisivos destinados a obstaculizar la negociación colectiva debidamente comprobados, que denoten desinterés de los representantes de las entidades públicas en implementar el proceso de negociación colectiva podrán generar infracción administrativa en los términos del régimen jurídico, cuando el desinterés es de los representantes de los TE será posible la atribución de multa por la respectiva organización sindical en el valor proporcional a la condición económica de los TE implicados[5].

I.11. Interés Público

La negociación colectiva en relación con la situación de los TE, la administración pública y los sindicatos deben garantizar el examen, discusión y resolución de los problemas planteados en una perspectiva global común a todos los departamentos, agencias y los trabajadores en su conjunto, respetando el principio del interés público.

También se consideran principios de la negociación colectiva en el sector público: la transparencia en la presentación de datos e informaciones, la democratización de la relación entre el Poder Público y sus Trabajadores, la continuidad y permanencia de la negociación colectiva, la legitimidad de los negociadores, la razonabilidad de las propuestas presentadas, el contradictorio administrativo, el respeto a la diversidad de opiniones, la razonable duración del proceso de negociación, y la efectividad de la negociación y respeto a lo pactado.

---

[5] "Obviamente la negociación colectiva constituye el medio por excelencia, la forma idónea y propia para la solución del conflicto, tanto por su naturaleza voluntaria como porque son las propias partes colectivas interesadas, sin la intervención de terceros, las que dirimen sus controversias." (BOZA PRÓ, Guillermo, 1989, p. 253)

II. DEFINICIÓN

La Negociación Colectiva en el Sector Público es el proceso para fijar las condiciones de trabajo y regular las relaciones de esta naturaleza entre la administración pública y sus organizaciones sindicales[6], susceptibles de negociación y concertación. Es un mecanismo permanente de prevención y solución de conflictos.[7]

III. OBJETIVO

La regulación de la negociación colectiva en el Sector Público tiene por objeto:

1. La negociación colectiva deberá orientarse por criterios de productividad y de mejoramiento de los servicios a la sociedad al menor costo posible. La negociación colectiva deberá estar fundamentada en la obligación de mantener ininterrumpidamente los servicios esenciales a la sociedad y en la consecución del bienestar general de la ciudadanía.
2. La negociación colectiva deberá equiparar la responsabilidad indelegable que tienen las entidades públicas de servir a la sociedad y el poder que se concede a los TE, en las determinaciones de remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo. De esta manera, la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas, esto implica observar los límites constitucionales y legales en la negociación.
3. Prevenir la instauración de conflictos, tratar los conflictos instaurados y buscar la solución por autocomposición[8]. La negociación colectiva deberá alentar y promover la solución de disputas mediante mecanismos

---

[6] La Negociación colectiva en el sector público es la que tiene lugar, por una parte entre uno o varios organismos públicos, o una o varias organizaciones que los representen y, por otra parte, una o varias organizaciones representativas de los TE.

[7] “Se ha definido a la negociación colectiva como ‘el conjunto de relaciones y procesos de cercamiento y diálogo en cuyo seno la autonomía colectiva de los grupos antagonistas sociales – trabajadores y empleadores – produce el convenio colectivo’; y es que el proceso negociador ha abandonado la posición clásica, en virtud de la cual era considerado el principal instrumento de fijación, exclusivamente, de remuneraciones y condiciones de trabajo, que rigen las relaciones entre empleadores y trabajadores a su servicio. Lo sigue siendo, sin duda, pero, hoy, influyen en la actividad contractual un conjunto de variables de orden económico y socio – político que le asignan nuevas y más penetrantes funciones. Como manifestación de la actividad sindical la negociación colectiva permite a los grupos sociales en la contratación, la facultad de autorregularse, de darse normas destinadas a reglamentar, gobernar y administrar sus intereses en conflicto.” (BOZA PRÓ, Guillermo, 1989, p. 216)

[8] “Frente a las formas de exteriorización, manifestaciones típicas de situaciones de conflicto, los procedimientos de solución consisten en actuaciones tendentes a solventar el conflicto exteriorizado. Una situación de malestar no exteriorizada puede nacer y existir durante largo tiempo. En cambio, la que se exterioriza pide, y el Derecho arbitra, vías de solución.” (ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BUSTAMANTE, María Emilia, 2000, p. 974)

alternativos de solución de conflictos, minimizando la judicialización de los conflictos que envuelvan a los TE y las entidades públicas. Debe contribuir a reducir la incidencia de huelga de los TE.[9]

IV. MATERIAS NEGOCIABLES

La negociación colectiva será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido remunerativo como las demás condiciones de trabajo, como las siguientes[10]:

1.- Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los TE, en especial, la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Será específicamente objeto de negociación en el ámbito del Comité de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuesto General del Estado de cada año. Esto incluye la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias y sistemas de recompensa por desempeño, así como la revisión general anual de las remuneraciones. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. También se podrá negociar el establecimiento de incentivos salariales a la productividad[11], siempre y cuando se acuerden en el marco de las políticas que establezca la autoridad administrativa con diseño previo en cuanto a sus objetivos generales y límites de gasto público. Lo relacionado con la asignación, cálculo y pago de todo tipo de pluses salariales, tales como dedicación exclusiva, disponibilidad, desplazamiento, peligrosidad, etc., siempre y cuando las negociaciones respeten el marco legal general.

2.- Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos

---

9 "De este modo, la negociación colectiva tiene por finalidad u objeto que los agentes colectivos determinen sus condiciones de trabajo y que las partes definan de manera libre y voluntaria las normas o reglas que regularán sus relaciones laborales, tanto colectivas como individuales." (DOLIER TORRES, Javier, 2006, p.573)

10 "Hablar de contenido de la negociación colectiva, es referirse necesariamente al conjunto de materias que los sujetos negociadores pueden abordar, en virtud de la autonomía convencional que les ha sido conferida. En otras palabras, dentro de un sistema dinámico de negociación colectiva, entendemos por 'contenido' a los 'distintos núcleos temáticos que pueden ser elaborados en el ejercicio de la función negociadora o contractual derivada del reconocimiento de la autonomía colectiva'. Si consideramos la amplitud de dicho reconocimiento constitucional, entenderemos también la paralela amplitud en su contenido." (BOZA PRÓ, Guillermo, 1989, p. 244)

11 La Productividad es la capacidad de producción de los trabajadores de una entidad pública u organismo público durante un período determinado, conforme al plan de trabajo establecido y los objetivos trazados para lograr unos resultados con el menor costo posible.

de planificación de recursos humanos. También las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño, esto es, la fiscalización de la administración de los regímenes de ingreso, promoción y carrera profesional, sin perjuicio de lo que establezcan las normas legales y reglamentarias que existan en cada institución o dependencia, las cuales serán de acatamiento obligatorio.

3.- Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna, que incluye el diseño y planificación de la capacitación y formación profesional de los TE, formación y perfeccionamiento profesional.

4.- Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación. Derechos y garantías sindicales tanto para los dirigentes de las organizaciones como para los mismos sindicatos en cuanto personas jurídicas de duración indefinida. Estos derechos y garantías, comprenden los de reunión, facilidades para el uso de locales, permisos para dirigentes con y sin goce de remuneración, facilidades para la divulgación de actividades.

5.- Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales, esto incluye seguridad, salud e higiene laboral, así como medidas precautorias en caso de desastres naturales. Las organizaciones sindicales y las autoridades de cada institución o dependencia podrán crear organismos bipartitos y paritarios para efectos de determinar las necesidades de estas últimas y de sus trabajadores en el campo de la seguridad y la salud ocupacional.

6.- Las referidas a calendario laboral, duración y organización del tiempo de trabajo, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, faltas y licencias. Es entendido que la aplicación de las garantías mencionadas no deberá alterar en forma grave o imprudente, el funcionamiento eficiente ni la continuidad de los servicios esenciales de cada institución o dependencia. También incluye la participación en la elaboración interna de manuales descriptivos de puestos y la aplicación de procedimientos internos para la asignación, reasignación, recalificación y reestructuración de puestos, dentro de los límites que establezcan las directrices generales del ordenamiento jurídico vigente; así como los procedimientos y políticas de asignación de becas y estímulos laborales.

7.- Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de TE y los mismos trabajadores para la concertación de las condiciones de empleo, como el derecho de los trabajadores y de sus organizaciones a contar con una información oportuna y veraz de los proyectos o decisiones de los órganos colegiados y Gerencias de cada institución o dependencia, cuando los afecten directamente o puedan representar un interés público.

8.- La forma de aplicación de sanciones disciplinarias, siempre y cuando no se haga renuncia expresa ni tácita de las facultades legales o reglamentarias otorgadas en esta materia a los jerarcas de cada institución o dependencia.

9.- La creación y funcionamiento de órganos bipartitos y paritarios, siempre y cuando no se delegue en ninguno de ellos competencias de derecho público correspondientes a los jerarcas de cada institución, definidas por ley o reglamento.

10.- Todo lo relacionado con la aplicación, interpretación y reglamentación de la misma convención colectiva.[12]

V. MATERIAS NO NEGOCIABLES

No son objeto de negociación y están excluidas, en general, las materias relativas a la estructura, atribuciones y competencias de la administración pública y, en especial, las siguientes materias:

1.- La estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos. Esto implica las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales.

2.- Las competencias de dirección, gerencia, administración, subordinación, control y fiscalización del Estado. Tanto la atribución disciplinaria y la potestad subordinante de la autoridad pública.

3.- El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general. También implica el principio de idoneidad como requisito para el ingreso y la promoción en la carrera administrativa. Implica también todo asunto que niegue o defraude el principio de mérito o el de no discriminación en las transacciones de personal en el servicio público de carrera.

4.- La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional. También la creación y clasificación de los puestos y su ubicación dentro de la organización del Estado, la descripción de los deberes y responsabilidades de los puestos.

5.- La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

VI. LAS PARTES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las partes están obligadas a negociar, lo que no impone la obligación de concretar acuerdos[13]. Las partes pueden adelantar la negociación bajo las siguientes reglas: 1.- Autonomía para determinar el número de negociadores y asesores, aplicando

---

[12] Esta enumeración no es taxativa y tiene por objeto informar a los trabajadores lo que puede ser objeto de una negociación colectiva.

[13] "Consideramos parcialmente válida la afirmación anterior, porque, no negamos que se esté otorgando a los antagonistas sociales la potestad de defender y promocionar los intereses que les son propios a través del proceso de negociación colectiva, y que en tal medida tienen derecho al respeto de su autonomía colectiva – o autonomía convencional si se prefiere —,

el principio de la razonable proporcionalidad, según el ámbito de la negociación y el número de afiliados; 2.- designar los negociadores, quienes se presumen investidos de la representatividad suficiente para negociar y acordar; 3.- concurrir a las reuniones de negociación buscando alternativas para la solución del pliego; 4.- suministrar la información necesaria sobre los asuntos objeto de negociación, salvo reserva legal; 6. otorgar a los negociadores principales o en ausencia de estos a los suplentes, las garantías necesarias para la negociación; 7.- respetar y permitir el ejercicio del derecho de asesoría y de participación en el proceso de negociación.

VI.1. Legitimación

En el ámbito nacional, general o de contenido común, la negociación se realizará con representantes de las Centrales Sindicales, Confederaciones y Federaciones Sindicales de los TE y los representantes de los Ministerios del Trabajo, Economía y por las demás autoridades competentes en las materias objeto de negociación. En el ámbito singular o de contenido particular por la entidad, la participación de las anteriores instancias será facultativa.

De esta manera, pueden ser partes en la negociación: 1.- una o varias entidades y autoridades públicas competentes. 2. una o varias organizaciones sindicales de TE.

VI.2. Organizaciones sindicales[14]

Se encuentran legitimados para negociar y suscribir convenios colectivos las organizaciones sindicales que demuestren tener la mayor cantidad de afiliados en cada entidad pública de que se trate. Si no hubiera acuerdo entre ellos, para negociar en forma conjunta, la convención colectiva se celebrará con el sindicato que tenga la mayor cantidad de afiliados. No obstante, en el caso de los sindicatos gremiales o de oficio, cuando no hubiere acuerdo de parte de los mismos para negociar en conjunto con otras organizaciones, cada uno podrá solicitar que se celebre una negociación independiente con él, en cuyo caso la convención colectiva solamente podrá cubrir a las personas de ese gremio u oficio.

VI.3. Administraciones públicas

Las entidades públicas podrán incluso, si lo consideraran necesario, contratar personal profesional externo para integrar o asesorar a sus representantes en la negociación colectiva. No podrá formar parte negociadora ninguna persona que

---

entendida como facultad de los grupos sociales de establecer preceptos dotados de eficacia normativa vinculante." (BOZA PRÓ, Guillermo, 1989, p. 236)

14 Las partes en la negociación colectiva adoptarán medidas para que sus negociadores tengan la oportunidad de recibir una formación adecuada. Los organismos y entidades públicas, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los TE en materia de negociación colectiva.

fuere a recibir actual o potencialmente algún beneficio de la convención colectiva que se firme.

VI.4. Excluidos

La negociación colectiva se aplica a todos los TE de las entidades y organismos del sector público, con excepción de:

a) Los servidores de elección popular y los empleados públicos que desempeñen empleos de alto nivel político, jerárquico o directivo, cuyas funciones comporten atribuciones de gobierno, representación, autoridad o de conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas públicas, como, por ejemplo, el Presidente y Vicepresidente de la Nación, los Magistrados, los Ministros, funcionarios superiores y asesores de gabinete; las personas que, por disposición legal o reglamentaria emanadas de los poderes del gobierno, ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados; las autoridades y funcionarios directivos o superiores de entes estatales u organismos descentralizados nacionales.
b) El personal militar y de seguridad de las Fuerzas Armadas de la Nación y de la Policía Nacional.

VI.5. Representación

La representación de los TE será ejercida por las asociaciones sindicales, uniones, federaciones o confederaciones con personería gremial. El derecho de negociación colectiva de los TE es ejercido exclusivamente por los sindicatos. Para la comparecencia sindical a la negociación se deben cumplir las siguientes condiciones y requisitos: 1.- dentro de la autonomía sindical, en caso de pluralidad de organizaciones sindicales, estas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la integración de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de integración de los comités de negociación; 2.- los negociadores deben ser elegidos en Asamblea Sindical; 3.- el pliego de solicitudes debe adoptarse en asamblea y presentarse a la entidad pública. Los TE durante el término de la negociación, gozan de las garantías de fuero sindical y permiso sindical

El grado de representatividad sindical y la conformación del comité negociador se efectuará así: 1.- en caso de que concurran a la negociación varias organizaciones sindicales de empleados públicos, estas en ejercicio de su autonomía sindical determinarán el número de integrantes del comité negociador y su distribución entre los distintos sindicatos; en el evento en que no haya acuerdo para la distribución de los representantes ante el comité de negociación, esta debe ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago de su cuota sindical; 2.- el número de integrantes del comité negociador debe ser razonablemente proporcional al ámbito de la negociación.

En una negociación de ámbito nacional, la representación del Estado será ejercida por el Ministro de Economía, Ministerio de Trabajo y demás entidades públicas afines, quienes serán responsables de conducir las negociaciones con carácter general.

Podrá, además, disponerse la designación de otros funcionarios o asesores expertos en materia laboral, a efectos de integrar la representación estatal y colaborar en las negociaciones.

VI.6. Comités de negociación

Las partes podrán designar comités[15] de negociaciones para que les representen durante el procedimiento de negociación. A los efectos de la negociación colectiva de los TE de ámbito nacional se constituirá un comité de negociación que estará integrada por un representante del Ministerio de Economía, quien la presidirá, representantes de la entidad pública y representantes de la organización sindical. A dicho Comité se incorporará un representante del organismo de asesoría jurídica, con el carácter de asesor. Son atribuciones del Comité: a) recibir la solicitud de negociación junto con el proyecto de convención colectiva; b) definir las políticas de negociación para el caso concreto, tomando en cuenta las posibilidades legales y presupuestarias. El Comité contará con el concurso de los órganos técnicos de la Administración Pública que requiera para el mejor cumplimiento de sus fines.

Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

La negociación colectiva funcionará en tres niveles de competencia:

a.- General o de nivel superior, a través del Comité Superior de Negociación Colectiva del Sector Público. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, en función de las materias a negociar. El Comité Superior de Negociación Colectiva del Sector Público estará integrado por representantes del Ministerio de Trabajo, representantes del Ministerio de Economía, representantes de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y representantes de las organizaciones sindicales más representativas de funcionarios públicos de mayor grado a nivel nacional, quienes podrán ser asistidos por asesores técnicos. El Comité Superior de Negociación Colectiva del Sector Público desarrollará la negociación colectiva de nivel superior, actuará por consenso y funcionará a pedido de cualquiera de las partes que lo integran.

[15] Por comité entendemos al conjunto de personas encargadas de un asunto, también se le denomina comisión (Diccionario Real Academia Española)

b.- Sectorial o por rama, a través de los comités de negociaciones establecidas en función de las particularidades. El comité de negociación en el nivel sectorial o por rama de la negociación colectiva en las entidades del Poder Ejecutivo y en los entes autónomos se integrará con representantes de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, representantes del Ministerio de Economía y Finanzas, representantes de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, representantes del Ministerio de Trabajo y delegados designados por la organización sindical representativa del respectivo sector o rama. El ámbito de negociación podrá integrarse, además, con representantes de las referidas instituciones.

c.- Por inciso u organismo, a través de los comités de negociación entre las organizaciones sindicales representativas de base y los respectivos organismos. El nivel por inciso u organismo funcionará a través de los comités de negociación integrados por las autoridades del inciso u organismo y las organizaciones sindicales representativas de base. Asimismo, podrán participar representantes del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Economía, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, así como delegados de las organizaciones sindicales representativas de la rama.

VI.7. Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo será el organismo encargado de velar por la aplicación de la normatividad de la negociación colectiva en el sector público y en ejercicio de sus funciones estará facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo, cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria; a tal fin estará autorizada para realizar estudios, recabar asesoramiento y, en general, requerir toda la información necesaria a efectos de posibilitar el más amplio conocimiento de la cuestión de que se trate. En tal carácter, coordinará, facilitará y promoverá las relaciones laborales y la negociación colectiva en el sector público. Cumplirá funciones de conciliación y de mediación y dispondrá de las medidas adecuadas para asegurar el cumplimiento de los acuerdos. La participación del Ministerio de Trabajo resulta necesaria por ser un órgano especializado, sin embargo, sería importante crear una Comisión Permanente de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, que podría estar integrada por:

a) El Ministro de Trabajo, quien la presidirá.
b) El Ministro de Economía.
c) El Director de la Autoridad Nacional del Servicio Civil o quien lo sustituya temporalmente en el cargo.
e) Representantes de la entidad o entidades que van a negociar la convención colectiva a nivel nacional.
f) Representantes de las organizaciones sindicales más representativas de los TE.

VII. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL

Una vez determinada la legitimación de la organización u organizaciones sindicales para negociar y presentado formalmente ante cada entidad pública un proyecto de convención colectiva, se procederá al establecimiento del comité de negociación, debe establecerse un plazo legal para hacer esta designación. Por su parte, los sindicatos deberán acreditar, dentro del mismo plazo legal, a las personas que los representarán.

Cuando existan varias organizaciones sindicales en el comité de negociación y cada una de ellas hubiere remitido su propio proyecto de convención colectiva, se les solicitará elaborar un proyecto unitario previo a la negociación. Si en un plazo legal, contado a partir de la prevención que le hará la autoridad administrativa, no hubiesen cumplido con el requisito establecido, se negociará con el sindicato mayoritario, sin perjuicio de las negociaciones particulares con los sindicatos gremiales.

La negociación se desarrollará, en esencia, de la siguiente manera: 1.- los pliegos se deberán presentar dentro del periodo previsto en la ley, teniendo en cuenta el ejercicio presupuestal; 2.- la entidad y autoridad pública competente a quien se le haya presentado pliego, con copia al Ministerio del Trabajo, informará por escrito los nombres de sus negociadores y asesores, y el lugar y hora para instalar e iniciar la negociación; 3.- la negociación se instalará formalmente e iniciarán los términos para la misma, luego de la designación de los negociadores; 4.- la negociación se desarrollará durante un período inicial en días hábiles, prorrogables, de mutuo acuerdo; 5.- si vencido el término inicial para la negociación y su prórroga no hubiere acuerdo o este solo fuere parcial, las partes podrán convenir en acudir a un conciliador y/o mediador designado por ellas; 6.- cuando no haya acuerdo en el nombre del mediador las partes podrán solicitar la intervención del Ministerio del Trabajo para efectos de actuar como mediador; 7.- el mediador designado se reunirá con las partes, escuchará sus puntos de vista y posibles soluciones, y coordinará nueva audiencia en la que el mediador les propondrá en forma escrita, fórmulas justificadas de avenimiento que consulten la equidad, el orden jurídico y el criterio constitucional de la sostenibilidad fiscal; 8.- las partes podrán no acoger o acoger integral o parcialmente las fórmulas de mediación para convenir el acuerdo colectivo; 9.- si persistieren diferencias, deberá realizarse audiencia, con participación del mediador y de las partes, en la que la fórmula o fórmulas de insistencia por el mediador, orientarán a las partes para ser utilizadas por ellas en la solución y acuerdo colectivo, respetando la competencia constitucional y legal de las entidades y autoridades públicas; 10.- Cumplidos los términos para la etapa de la negociación y para adelantar la mediación, se dará cierre a la misma y se levantarán las actas respectivas; será decisión de las partes recurrir al arbitraje o la huelga.

La negociación de convenciones colectivas en el sector público debe respetar las leyes, reglamentos o directrices gubernamentales vigentes; y que no se pueden modificar leyes que regulan competencias de los entes públicos, atribuidas en ra-

zón de la jerarquía normativa o de las especiales relaciones de la Administración Pública con sus servidores.

VII.1. Pliego de reclamos

Toda negociación colectiva en el ámbito del sector público se iniciará mediante petición escrita de la organización sindical[16], esto es, que el proceso de negociación se inicia con la presentación a la otra parte de una propuesta de celebración o revisión del convenio colectivo de trabajo. Esta propuesta debe revestir forma escrita y estar debidamente fundamentada. La entidad destinataria de la propuesta debe responder en forma escrita y fundamentada, esta respuesta debe expresar una posición relativa a todas las cláusulas propuestas. La falta de respuesta o de contrapropuesta, en el plazo fijado por ley no afecta las negociaciones directas, salvo que se requiera la conciliación.

Recibido el proyecto de convención colectiva por la entidad pública, éste realizará un estudio económico comparativo de costos entre las condiciones de trabajo vigentes y las que resulten del proyecto de convención colectiva, en dicho informe se establecerá si existe disponibilidad presupuestaria.

VII.2. Negociaciones directas

La forma de la negociación colectiva será definida libremente por los representantes de los TE y de las Entidades Públicas envueltos en la negociación[17]. La inviabilidad del acuerdo inicial sobre las materias referidas a incrementos remunerativos, suplementos remunerativos o premios por desempeño no justifica la ruptura de las negociaciones. Durante las negociaciones, los representantes de las partes deberán proporcionar la información pertinente y hacer las consultas necesarias con los TE interesados.

En el caso que se haya culminado las negociaciones de trato directo, cualquiera de las partes puede solicitar una negociación directa complementaria, la cual la

---

16 "El pliego de reclamo es un documento que contiene las peticiones de los trabajadores acordadas en asamblea general y que constituye la base de la negociación colectiva que será llevada a cabo con los empleadores, la que culminará en la firma del convenio final. Se le conoce también con el nombre de pliego petitorio, pliego de reivindicaciones laborales o proyecto de convención colectiva. El pliego de reclamo tiene una vigencia transitoria, pues concluye con la negociación a que dio origen, y deja de existir al momento de resolverse la negociación colectiva, pudiendo volverse a repetir después de cierto tiempo, cuando se presenta el nuevo pliego con ocasión del vencimiento del convenio." (HARO CARRANZA, Julio E., 2009, p. 205

17 "La negociación directa es el procedimiento de autocomposición más elemental y frecuente para solventar conflictos. Es el más adecuado, por otra parte, cuando éstos son de intereses. Se caracteriza porque la solución la aportan las partes en conflicto, mediante un acuerdo entre sí o entre sus representantes, sin intervención alguna por ningún título de un tercero extraño al conflicto." (ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BUSTAMANTE, María Emilia, 2000, p. 975

otra parte necesariamente debe de aceptar, siempre y cuando se actúe de buena fe y exista una propuesta de solución, la no existencia de una propuesta de solución por escrito implica una forma de dilación afecta de responsabilidad, se levantará un acta de esta negociación colectiva suplementaria.

VII.3. Conciliación y mediación

El conciliador es la persona designada por el Comité de Negociación para ejercer funciones de mediación y conciliación entre las partes, con el propósito de ayudar a resolver estancamientos en el proceso de negociación colectiva. Las partes podrán solicitar, mediante un acuerdo entre ellos, la participación de un mediador, que colaborará con la realización del proceso de negociación con el fin de alcanzar el éxito. Las organizaciones sindicales, los representantes de la entidad pública y la autoridad administrativa del trabajo podrán proponer un listado de personas que actuarán como mediadores, quienes serán de reconocida versación en materia de relaciones laborales en el sector estatal y con práctica en la negociación colectiva[18].

VII.4. Arbitraje

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma[19].

VII.5. Huelga

La huelga es la acción concertada de un grupo de TE con el propósito de interrumpir, paralizar y detener las labores y servicios de una entidad pública durante un tiempo determinado, breve o prolongado, o un tiempo indefinido.

---

[18] "La mediación, es una figura que no es nueva en la doctrina jurídica y es de uso generalizado en el Derecho Internacional Público. En el campo que nos ocupa, la mediación es un sistema intermedio entre la conciliación y el arbitraje. Para solucionar la controversia se recurre a personas que con el carácter de expertos o influyentes examinarán el conflicto planteado o informarán respecto a sus causas, efectos y soluciones. Los mediadores pueden formular un proyecto de recomendación para ser sometido a las partes en discordia. El mediador puede surgir más bien por 'generación espontánea', ya que, de proponerlo ambas partes, se estaría ante un amigable componedor. Como norma general, el mediador solamente recomienda a las partes en conflicto una determinada solución; propone ésta pero las partes pueden aceptarla o rechazarla." (HARO CARRANZA, Julio E., 2009, p. 213)

[19] "A diferencia de las formas anteriores de regulación colectiva de trabajo, que se caracterizan por la intervención de las partes interesadas en la celebración de las mismas, el laudo arbitral implica la intervención y decisión de una tercera para la fijación de las condiciones de trabajo. Tal arbitraje puede ser voluntario u obligatorio." (POZZO, Juan D., 1951, p. 243

VIII. ACTIVIDAD PROBATORIA

VIII.1. Actas

La negociación abarcará todos los aspectos y extremos del proyecto que se haya formulado a la entidad pública, debiendo levantarse un acta de cada sesión de trabajo, la cual firmarán los representantes de ambas partes. Además de las actas individuales de cada sesión, al final del proceso negociador se levantará un acta de cierre, donde se recogerá el texto completo de las cláusulas que fueron negociadas y donde se indicará cuáles cláusulas del proyecto fueron desechadas o no pudieron negociarse por falta de acuerdo acerca de ellas. De esta manera, durante el procedimiento de negociación deberá suscribirse las siguientes actas:

1. El acta de instalación e inicio de la negociación, en la que conste: Las partes, los nombres de los respectivos comités negociadores y sus asesores, la fecha de inicio y de terminación de la etapa de trato directo, el lugar, los días en que se adelantará la negociación, y el horario de negociación. También se pueden indicar medidas anticipadas y expedir una reglamentación de responsabilidades.
2. El acta o actas en las que se consignen los acuerdos parciales y su forma de cumplimiento. Cuando las partes arriben a un acuerdo, asentarán lo acordado en actas que deberán contener como mínimo: a) lugar y fecha de su celebración; b) individualización de las partes y sus representantes; c) el ámbito personal de la aplicación con mención clara del sector o categoría del personal comprendido; d) la jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación; e) el período de vigencia; y, f) toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo. Esto servirá de base para la elaboración final del Pacto o Convenio Colectivo.
3. El acta de finalización de la primera etapa, sin prorroga o con prorroga, en la que se deben precisar los puntos del pliego sindical en los que hubo acuerdo y en los que no hay acuerdo, con una exposición sintética y precisa de los fundamentos de cada una de las partes.
4. Las actas en las que se acuerda acudir a la mediación y de designación del mediador, o de acudir al Ministerio del Trabajo.
5. El acta o actas de la audiencia o audiencias de mediación.

VIII.2. Información

Cada parte podrá solicitar a la otra información que se considere necesaria para el correcto ejercicio del derecho a la negociación colectiva, información que es considerada esencial por razones de propuestas y contrapropuestas. Las partes tienen la obligación de proporcionar, en forma previa y recíproca, la información necesaria que permita negociar con conocimiento de causa. El Estado promoverá de manera efectiva la consulta y la colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de TE sobre las cuestiones de interés común que pudieren ser

determinadas por las partes, con el objetivo general de fomentar relaciones fluidas entre los interlocutores, la comprensión mutua, el intercambio de información y el examen conjunto de cuestiones de interés mutuo. El Estado, a solicitud de las organizaciones sindicales, deberá suministrar a las mismas toda la información disponible referente a: avances de los proyectos de Presupuesto, Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal; la situación económica de los organismos y unidades ejecutoras; los cambios tecnológicos y funcionales a realizar; los planes de formación y capacitación para los trabajadores.

Las consultas de representantes de la entidad pública y los trabajadores, a través de sus sindicatos, deben hacerse brevemente y no suspender o interrumpir el progreso del procedimiento de negociación, salvo que las partes acuerdan expresamente la suspensión o interrupción.

IX. FIN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL

En el seno de los Comités de Negociación correspondientes, los representantes de las entidades públicas podrán concertar Pactos y Convenios Colectivos[20] con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los TE de dichas Administraciones.

IX.1. Pactos

Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente, se pueden realizar a través de una negociación colectiva no reglada, por otro lado, los Convenios Colectivos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas, se hace a través de la negociación colectiva reglada. Los Pactos y Convenios deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Se establecerán Comités Negociadores de seguimiento de los Pactos y Convenios con la composición y funciones que las partes determinen. Los Pactos y los Convenios, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la oficina que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el diario que corresponda en función del ámbito territorial.

---

[20] "También los acuerdos colectivos están destinados a la fijación de las condiciones de trabajo entre las partes comprendidas en los mismos. En realidad, estos acuerdos constituyen verdades convenciones colectivas de trabajo. Pero a diferencia de éstas, que son el resultado de la deliberación y discusión directa entre los representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores con los empleadores o representantes de las asociaciones profesionales de empleadores, los acuerdos colectivos constituyen la resultante de la deliberación y acuerdo de órganos paritarios de trabajadores y empleadores, presididos por un representantes estatal." (POZZO, Juan D., 1951, p. 240).

IX.2. Convenios colectivos

El Convenio Colectivo es el acuerdo suscrito por las partes sobre remuneraciones, incentivos, beneficios, términos y condiciones de trabajo y otras disposiciones relativas a la forma y manera en que se desenvolverán las relaciones Trabajador-Estado en una entidad pública. El convenio colectivo de trabajo toma la forma escrita, bajo pena de nulidad. Este convenio que se suscriba constará en un acta que deberá contener[21]:

1.- Lugar y fecha de su celebración; individualización de las partes y sus representantes; convenio colectivo de trabajo modificado o reemplazado y su fecha de publicación, en su caso; el ámbito personal de la aplicación, con mención clara del sector o categoría del personal comprendido; la jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación; el período de vigencia y la especificación de la posibilidad de su renovación o revisión; en todo caso toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

2.- El texto de lo acordado, incluye el objeto negociado y los resultados alcanzados con la negociación colectiva. Estos acuerdos pueden contener, en esencia, las cláusulas económicas que constituyen un área de negociación que las partes deberán discutir durante el proceso conducente a un convenio colectivo, incluye remuneraciones, licencias, bonificaciones, aportaciones y cualquiera otro beneficio o compensación cuyo costo a la entidad pública pueda ser precisado por depender su importe de las horas trabajadas por los empleados; y, las cláusulas no económicas que constituyen un área de negociación que las partes deberán discutir durante el proceso conducente a un convenio colectivo, incluye deducción de cuotas, disposiciones sobre ingreso a los sindicatos, quejas, agravios y arbitraje, unidad apropiada, reconocimiento de las partes, subcontratación, áreas esenciales al principio del mérito y cualquiera otra cuyo costo no es determinable económicamente.

3.- La forma, medios y tiempos para la implementación de los acuerdos, que incluye la integración y funcionamiento del comité de seguimiento para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo, este comité está facultado para interpretar e integrar sus disposiciones.

Una vez suscrito el acuerdo colectivo será depositado en el Ministerio del Trabajo. Una vez firmado el acuerdo colectivo no se podrán formular nuevas solicitudes durante la vigencia del mismo. La autoridad pública competente luego de la suscripción del acta final, y con base en esta, expedirá los actos administrativos a que haya lugar. La entidad pública y la organización sindical no podrán suscribir una convención colectiva de compromisos de índole laboral que exceda los límites

---

21 "Así pues, en virtud de la fuerza vinculante de las convenciones colectivas las partes pueden pactar en dichas convenciones el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden. No obstante, la ley por consideraciones de interés social, público o ético puede imponer reglas o establecer limitaciones al contenido de las convenciones colectivas de trabajo." (DOLIER TORRES, Javier, 2006, p.573

técnicos y financieros establecidos por el Ejecutivo. Las convenciones firmadas en contravención de ésta disposición serán nulas.

IX.3. Laudos

El Laudo tendrá carácter obligatorio y definitivo para las partes. La decisión arbitral produce los efectos del acuerdo de negociación colectiva. Las partes podrán, en cualquier momento, someterse a arbitraje en virtud de definir o, en su defecto, establecer las cuestiones laborales que surgen, en particular, la interpretación, la integración, la ejecución o la revisión de un convenio de negociación colectiva. Todo convenio entre los TE y las entidades públicas deberá incluir procedimientos para resoluciones de quejas y agravios, incluyendo el arbitraje, que pueda surgir durante la vigencia de un convenio, incluyendo controversias sobre la aplicación e interpretación de sus cláusulas.

IX.4. Conciliación y mediación

Los representantes de la entidad pública o los TE podrán notificar al Comité de Negociación la existencia de un estancamiento durante el proceso de la negociación de un convenio colectivo. La notificación de la existencia de un estancamiento deberá hacerse por escrito, con copia a la otra parte. Una vez recibida la notificación de la existencia de un estancamiento en las negociaciones del convenio colectivo, el Comité designará un Conciliador. El Conciliador iniciará sus gestiones dirigidas a resolver el estancamiento, debiendo citar a ambas partes para que comparezcan ante éste y le expresen sus respectivas posiciones en cuanto a los asuntos objeto del estancamiento. Si el estancamiento continuare, el Conciliador podrá recomendar que se designe un árbitro para que dilucide de forma final y obligatoria el estancamiento. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

X. CUMPLIMIENTO

En el cumplimiento del convenio colectivo de trabajo deben las partes, como los respectivos afiliados, actuar de buena fe[22]. Durante la ejecución del convenio se atiende las circunstancias en que las partes tomaron la decisión de convenir. Las partes otorgantes del convenio, como los respectivos afiliados que falten do-

---

[22] "La fuerza o carácter normativo de una convención colectiva significa precisamente reconocer en ella una fuente de derecho, y como tal goza de fuerza vinculante que encierra a universo ilimitado de personas obligadas – así como la posibilidad e que futuros trabajadores y empleadores se encuentren comprendidos en su ámbito de aplicación [...]" (BOZA PRÓ, Guillermo, 1989, p. 224)

losamente al cumplimiento de las obligaciones generadas son responsables por el perjuicio causado.

Se garantiza el cumplimiento de los pactos y convenios colectivos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de los pactos o convenios colectivos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación. Se entenderá que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público[23].

XI. IMPUGNACIÓN

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a los Comités de Negociación para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Convenios, las Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos. Estos conflictos podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Convenios, excepto para aquellas en que exista reserva de ley. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje.

XII. VIGENCIA Y CADUCIDAD

Lo dispuesto en una convención colectiva firmada puede ser anulado por medio de las autoridades judiciales del país. También el acuerdo de negociación colectiva podrá ser disuelto por acuerdo de las partes, siempre que no se afecte el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. Los sindicatos pueden adherirse a los convenios colectivos en vigor.

El convenio colectivo de trabajo posterior deroga totalmente el acuerdo anterior, a excepción de las cuestiones que de forma explícita sean exceptuadas por las partes. La vigencia del contenido de los Pactos y Convenios una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.

Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado

[23] Cfr. Artículo 32 Real Decreto Legislativo 5/2015 (España)

empleador. Todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que en el anterior no se haya convenido lo contrario.

El convenio colectivo de trabajo tiene una duración del período que especifiquen las partes, esto no puede ser inferior al establecido en la ley. El contrato colectivo se renueva sucesivamente por períodos establecidos en la ley. El acuerdo de negociación colectiva puede tener diferentes duraciones para cada cláusula o grupo de cláusulas.

Después del período establecido por ley, expirará el convenio colectivo de trabajo, permaneciendo hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo o un laudo arbitral, los efectos definidos por acuerdo de las partes o, en su defecto, ya producida por el mismo acuerdo en los contratos con respecto a los incrementos remunerativos del trabajador y la duración del tiempo de trabajo.

Ningún convenio suscrito podrá tener vigencia con carácter retroactivo, salvo la materia económica conforme a lo acordado por las partes. Ningún convenio o acuerdo que se suscriba podrá ser efectivo antes de la fecha de su firma.

XIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BUSTAMANTE, María Emilia, Derecho del Trabajo, Decimoctava Edición, Revisada, CIVITAS, Madrid, 2000

ARÉVALO VELA, Javier, Introducción al Derecho del Trabajo, Editora Jurídica GRIJLEY, Lima, 2008.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, El despido en el derecho laboral peruano, ARA Editores, Lima 2002.

BOZA PRÓ, Guillermo, Negociación y Convención Colectiva en la Constitución de 1979, Cultural Cuzco S.A. Editores, Lima, 1989.

CABANELLAS, Guillermo, Los Fundamentos del Nuevo Derecho, Editorial Americalee, Buenos Aires, 1945.

Decreto (2002). Decreto con fuerza de Ley sobre el Estatuto de la Función Pública. 12 de marzo de 2002. Venezuela.

Decreto 160 (2014). Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos. 05 de febrero de 2014. Colombia.

Decreto 29576-MTSS (2001). Reglamento para la negociación de convenciones colectivas en el Sector Público. 15 de junio de 2001. Costa Rica.

DOLORIER TORRES, Javier, Tratado Práctico de Derecho laboral, Tomo II. Gaceta Jurídica, Lima, 2010.

el congreso de la nación paraguaya sanciona con fuerza de ley. 01 de diciembre de 1994. Paraguay.

HARO CARRANZA, Julio E., Derecho Colectivo del Trabajo, Ediciones Legales, Lima, 2009.

Lei n.º 35/2014 (2014). Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. 20 de junho 2014. Portugal.

Ley 45 (1998). Ley de relaciones del trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico. 25 de febrero de 1998. Puerto Rico.

Ley Nº 18.508 (2009). Negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales en el sector público. 17 de junio de 2009. Uruguay.

Ley Nº 24.185 (1992). Establécense las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados. 16 de diciembre de 1992. Argentina.

Ley Nº 508/94 (1994). De la negociación colectiva en el sector público

Ortega, Luis (1992). La negociación colectiva de funcionarios públicos. Cuadernos de Relaciones Laborales Nro. 1. Madrid, España: Edit. Complutense.

POZZO, Juan D., Derecho del Trabajo, Tomo IV, EDIAR Soc. Anón. EDITORES, Buenos Aires, 1951.

Projeto de Lei do Senado Nº 397 (2015). Estabelece as normas gerais para a negociação coletiva na administração pública direta, nas autarquias e fundações públicas dos Poderes da União, dos Est ados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasil.

Real Decreto Legislativo 5/2015 (2015). Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público 30 de octubre del 2015. España.

Sánchez D., Andrés Felipe (2008). Obstáculos para el ejercicio de la negociación colectiva en Colombia. Medellín, Colombia: Ediciones Escuela Nacional Sindical.

The Federal Service Labor-Management Relations Statute (2008). Chapter 71 of Title 5 of the U.S. Code as Amended and 5 U.S.C. 5596 The Back Pay Act as Amended. November 2008. United States.